FORO

Artículo invitado
Versión original
DOI: http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200202

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN AMÉRICA LATINA: HACIA UNA AGENDA DE INVESTIGACIÓN

DIEGO SZLECHTER[1]
diego_szlechter@yahoo.com.ar
ORCID: 0000-0002-9299-5919

LEONARDO SOLARTE PAZOS[2]
leonardo.solarte@institutoprospectiva.org
ORCID: 0000-0002-3370-1888

JULIANA CRISTINA TEIXEIRA[3]
julianacteixeira@yahoo.com.br
ORCID: 0000-0001-5186-3234

JORGE FEREGRINO[4]
jorferegrino@yahoo.com
ORCID: 0000-0003-4321-4140

PABLO ISLA MADARIAGA[5]
pablo.isla@usm.cl
ORCID: 0000-0003-4077-0037

RAFAEL ALCADIPANI[6]
rafael.alcadipani@fgv.br
ORCID: 0000-0001-5132-5380

[1] Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto de Industria - Conicet, Buenos Aires, Argentina

[2] Universidad del Valle, Valle del Cauca, Colombia

[3] Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, Brasil

[4] Universidad Nacional Autónoma de México – FES, Acatlán, México

[5] Universidad Técnica Federico Santa María, Departamento de Ingeniería Comercial, Valparaíso, Chile

[6] Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, SP, Brasil

En este artículo, nos proponemos realizar una reflexión de carácter teórico acerca del derrotero de los Estudios Organizacionales en Latinoamérica con el fin de presentar una agenda de investigación que atienda a las necesidades, así como las particularidades de nuestra región. En este sentido, se presenta la necesidad de evitar la importación de modelos conceptuales surgidos en el mundo anglosajón así como de resolver la histórica tensión con el campo de la Administración. Para eso, el rompimiento paradigmático que emergió en los EO en todo el mundo durante la década del 60, tuvo su correlato regional en los últimos años, lo que confluyó en un verdadero programa de investigación que, si bien aún no está consolidado, muestra signos de vitalidad que le auguran a los EO Latinoamericanos un fuerte proceso de institucionalización de un paradigma que le es propio.

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del descubrimiento de las Américas, las historias, las prácticas y el conocimiento hasta entonces existentes en el continente americano fueron en buena medida ignorados e incluso atacados por los conquistadores europeos. Así, América también puede entenderse como la manifestación de la creación del poder colonial europeo, que a partir de los grandes descubrimientos expandió sus territorios y su forma de "modernización" por el mundo. Con el "descubrimiento", el continente americano comenzó a administrarse desde la perspectiva de las metrópolis europeas y para su propio beneficio. El proceso de colonización de las Américas trastocó el conocimiento local y transformó el entorno de estas sociedades e, incluso, sus organizaciones "nativas" de la época fueron sometidas y controladas por las metrópolis europeas (Mignolo, 2008). A partir de este momento, se construyó una visión de inferioridad y subdesarrollo de las sociedades locales (Aparicio, Silverman & Aparicio, 1997). Mediante formas discursivas de control, que fueron sistemáticamente engendradas como medios efectivos para subordinar a los pueblos originarios, y la desubjetivación de los individuos oriundos de las colonias se fueron estableciendo prácticas que les negaron el derecho a las condiciones de existencia que sí gozaban aquellos grupos sociales que detentaban el poder. Todo esto ocurría en un contexto discursivo de significación civilizatoria.

En este contexto, la idea de América Latina surge como una construcción discursiva, aparentemente inferior con relación a Europa, e incluso a las colonias inglesas. Así, resulta inherente la dificultad asociada a la producción de conocimiento realmente independiente del originado en los países centrales y, aun cuando existan propuestas de adaptación del conocimiento generado en Europa, en Estados Unidos y en países latinoamericanos (por ejemplo, Ramos, 1958) se dificulta la defensa de una epistemología de la descolonización (Mignolo, 2011).

Así, pensar la evolución de los Estudios Organizacionales (en adelante EO) en América Latina requiere comprender las especificidades y particularidades del surgimiento y desarrollo del

   ISSN 0034-7590; eISSN 2178-938X

capitalismo en América Latina, con relación a Europa y los Estados Unidos, lugares en donde se conceptualizaron originalmente tanto el *management* como los denominados EO.

Esto se debe a que, a diferencia de Europa y Norteamérica, en América Latina el capitalismo industrial no surge como una respuesta endógena a rupturas políticas y económicas de corte liberal, sino que es importado e implantado de manera tardía en un contexto que no era precisamente liberal, en una época en la que predominaban modelos políticos y económicos fundamentalmente agrícolas y ganaderos, con profundas concepciones oligárquicas y conducidos por élites terratenientes tradicionales.

Bajo este capitalismo latinoamericano incipiente, las organizaciones que surgen en su momento son un hibrido particular, con profundas paradojas y contradicciones, muchas de las cuales se oponen radicalmente a las concepciones racionales del liberalismo con relación a la política, la economía, la ciencia y la sociedad. Estas organizaciones se conforman mediante una hibridación que en la práctica mezcla religión (católica), Estado y mercado; asimismo, los conceptos de individuo y de libertad liberal operan simultáneamente con profundas tradiciones colectivistas y de dependencia de las élites tradicionales conservadoras.

Estas organizaciones, por lo tanto, no funcionaron como mecanismos de estructuración económica bajo las leyes del mercado o de masificación del consumo de productos para la población, sino que se desarrollan como una extensión del poder de élites bajo la tutela de los Estados, desarrollando relaciones clientelistas para mantener estructuras monopólicas y privilegios de mercado. Igualmente, la gerencia aplica mecanismos de jerarquización y dirección tradicionales, extraídos de la práctica terrateniente entre gamonales y campesinos, mezclados con elementos manageriales.

Bajo estos criterios, más que organizaciones enfocadas en la eficiencia y productividad, lo que se va consolidando son perfiles organizacionales con fuertes orientaciones burocráticas y clientelistas más cercanas a los modelos estatales que a las modernas organizaciones industriales que comienzan a consolidarse a partir de la posguerra en Norteamérica o en Europa a partir de la Segunda Revolución industrial.

Este contexto, que bosquejamos de manera muy general, sirve para colocar en el centro de la reflexión la idea de que la perspectiva con la que se aborda el análisis de las organizaciones en América Latina, al menos en sus comienzos, contempla un objeto de estudio que no es equivalente a la realidad observada en Europa o Norteamérica. Y, si bien el desarrollo de una línea de "estudios organizacionales" como tal ha sido incipiente en la región y prácticamente sin peso intelectual como lo expone Ibarra-Colado (2008), las líneas de trabajo que se han explorado se concentran en la reproducción de los modelos manageriales anglosajones con la marcada intencionalidad de garantizar su implementación en las organizaciones de América Latina y, en el otro extremo y con menor intensidad, desarrollos más autóctonos y críticos que reflejan abordajes recurrentes desde la teoría política y sociológica, con énfasis crítico en el sistema social y económico y sin insistir en el uso sistemático de métodos de observación de las organizaciones en particular.

Con estas particularidades como punto de partida, nuestro propósito es contribuir a la construcción de una agenda de investigación en EO, teniendo como escenario actual las señales de cambio estructural que se avizoran en nuestra región, donde las tesis de Ibarra-Colado cobran vida ante las protestas populares que suceden en Ecuador, Bolivia, Chile y Colombia, en un contexto de crisis de las organizaciones del Estado y un cuestionamiento cada vez más marcado al rol que cumplen las organizaciones de mercado.

LA PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE ORGANIZACIONES EN AMÉRICA LATINA: GÉNESIS Y FACTORES EXPLICATIVOS DE SU DERROTERO

El derrotero de la producción de conocimiento en torno al fenómeno organizacional se puede analizar de acuerdo con diferentes condicionantes estructurales que han dejado su huella en la agenda de investigación en los diferentes países de la región. Uno de los factores que ayudan a dar cuenta de este fenómeno es la dinámica centro-periferia (Engwall, 1996; Gantman, 1994, 2002; Ibarra-Colado, 2007). El posicionamiento geopolítico de Latinoamérica en relación con los países económicamente desarrollados del mundo anglosajón implicó que la génesis del conocimiento en torno a lo organizacional estuviera centrada casi exclusivamente en las vertientes ortodoxas de la Administración. Esto puede deberse a que la principal preocupación de las firmas que se instalaban en los países de la región, en el marco de procesos de protoindustrialización de diferentes grados y alcances, necesitaban resolver cuestiones concernientes a la gestión de sus organizaciones para adaptarse a las regulaciones de los mercados locales (Szlechter, 2013).

De esta manera, el "subdesarrollo" latinoamericano se puede explicar a partir del principal público que consumía el conocimiento administrativo producido en las instituciones

  © RAE | São Paulo | V. 60 | n. 2 | mar-abr 2020 | 84-92 ISSN 0034-7590; eISSN 2178-938X

universitarias: los gerentes de grandes firmas y la llamada industria del management (Luci, 2016), que incluía principalmente a las firmas consultoras. Esa realidad derivó en un desarrollo con escasa autonomía e inclinado hacia la satisfacción de la demanda de las empresas. Un dato curioso que ilustra esta deriva se da en la creación de la carrera universitaria de Administración de Empresas en la Argentina, creada en el año 1958, cuando el país se aprestaba a recibir inversiones extranjeras directas en sectores claves de la economía con la condición de incorporar proveedores locales al proceso productivo (Szlechter, 2013).

En suma, las dificultades que enfrentaron los EO en la región se deben a la dinámica centro-periferia que llevó a la falta de autonomía de producción local –al menos en la primera mitad del siglo XX–, lo que derivó en que se haya desplegado de forma casi indiferenciada con la Administración clásica y ortodoxa, tributaria del *management* anglosajón. A pesar de la existencia de formas organizacionales particulares en la región desde las primeras civilizaciones y de los análisis sobre las organizaciones industriales en América Latina a partir de la década de 1920, (Hoyo, 1922; Palacios, 1922) es necesario cuestionar hasta qué punto los Estudios Organizacionales se desarrollaron de forma consistente en la región. Para Ibarra-Colado (2006b), los Estudios Organizacionales carecían de relevancia en América Latina y su presencia marginal en la academia generaba limitaciones para la comprensión de los problemas específicos de las organizaciones, así como de su funcionamiento y cambio en la región.

A todo esto, se suman las limitaciones al propio sentido hegemónico de organización que no consideran las dimensiones organizativas de la vida social (Carrieri, 2014) que son diversas y específicas de los contextos latinoamericanos. Ibarra-Colado (2006b) señalaba una tendencia del pensamiento social en América Latina que privilegiaba el análisis desde la perspectiva macro en cuestiones generales de Economía y Política, para el desarrollo de análisis enfocados en la dependencia y subordinación de la región a los países centrales. Consecuentemente, el conocimiento sobre las organizaciones se desarrolló en un contexto subordinado e irreflexivo en torno a los países centrales (Ibarra-Colado, 2006a). Esto, aun cuando es evidente que los procesos de industrialización y formalización organizacional en muchos países de América Latina se generaron en contextos y con axiologías muy diferentes a las del liberalismo clásico, dentro del cual se teoriza y explica generalmente el nacimiento del mercado y las organizaciones empresariales e incluso las organizaciones de la sociedad civil.

Sin embargo, la producción de conocimiento académico no se puede abordar solo en términos de condicionantes estructurales. Existe también una suerte de "capacidad de agencia" de los centros de investigación de la región que ayudan a ofrecer un panorama más complejo y no tan binario de este proceso. Es así como, junto con los aportes de los análisis estructurales, las visiones constructivistas pueden contribuir al análisis crítico de la manera en que se desarrollaron los EO en Latinoamérica.

La reproducción de las formas hegemónicas de diseño y gestión organizacional, así como del desarrollo de la problematización del concepto mismo de organización, tuvo a sus principales exponentes en "think tanks" universitarios y gurúes de la industria del *management* que sesgaron su mirada en función de la racionalidad de mercado con el objetivo de brindar soluciones a problemáticas emergentes en la vida organizacional, tanto del ámbito privado como público, ONG y la economía social y solidaria. Ibarra-Colado (2006a) ofreció una mirada alternativa a la dinámica centro-periferia para dar cuenta del derrotero conceptual del concepto "organización" en la región. Mediante un proceso que el autor denomina "falsificación", es posible explicar la manera en que los saberes organizacionales, originados en los centros del poder económico mundial, han sido trasladados de manera automática a la periferia con la finalidad de ofrecer soluciones técnicas "prêt-à-porter" a problemáticas atinentes al mundo organizacional, desplazando de las mismas consideraciones sociales y políticas.

La noción de "falsificación" implica que la asimetría de poder entre naciones desarrolladas y subdesarrolladas en términos económicos, queda invisibilizada dado que las recetas para atacar las debilidades organizacionales son abordadas exclusivamente desde el punto de vista de diseños óptimos de estructuras y procesos eficientes, que logren mejorar los índices de productividad. Dentro de este fenómeno, se produjo una profusión de literatura académica y de divulgación que utilizaba marcos explicativos que reproducían "formas hegemónicas de conocimiento, legítimas debido a su presunta validación científica" (Ibarra-Colado, 2006a, p. 470, traducción nuestra). La principal consecuencia de la falta de una perspectiva nativa autónoma fue el "debilitamiento del pensamiento crítico latinoamericano" (Ibarra-Colado, 2006a, p. 472).

También debe considerarse que esta falta de perspectiva nativa autónoma concierne a la estructura misma de aquellos que históricamente han producido conocimiento en el campo de la gestión en América Latina. En un nivel de análisis macro sobre la relación centro-periferia, se considera geopolíticamente, desde la periferia, aquellos que producen desde un contexto latinoamericano. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, internamente, quienes históricamente teorizan sobre la gestión y los EO en América Latina son grupos que forman

parte de lo que sería el centro de sus propios países ya que, en contextos socialmente desiguales, son aquellos que siempre han producido conocimiento. Al tener acceso a universidades latinoamericanas y a las élites del conocimiento, son grupos con perfiles eurocéntricos, en su mayoría: hombres, no negros, no indígenas, dejando de lado una dinámica peculiar de sus propios contextos de origen. Por lo tanto, puede decirse que, incluso dentro del contexto latinoamericano, se reproducen las hegemonías características de la lógica misma que constituyó a América Latina como una periferia. Es, por lo tanto, una periferia mundial que también habla desde lo regional.

Un ejemplo de este proceso es la importación de recetas sobre gestión de empresas desde los países considerados como el centro del poder económico mundial, que históricamente no tomaron en cuenta las especificidades de las organizaciones y el contexto social latinoamericano. Asimismo, tampoco tuvieron en cuenta a las minorías organizativas y sociales ni a la gestión de la diversidad. El conocimiento crítico producido en EO sobre el tema, reflejado en las prácticas de las empresas latinoamericanas, tiene como base la idea funcionalista de que la gestión de la diversidad solo es considerada como una ventaja competitiva (Alves & Galeão-Silva, 2004) y no un vínculo entre la empresa y su contexto social. Este proceso vacía de sentido la explicación de la génesis de las desigualdades estructurales instituidas en los países latinoamericanos a partir de la dinámica de poder colonialista. Así, las prácticas de gestión destinadas a combatir las desigualdades como el género, la raza, la clase, el origen étnico y la sexualidad producen escasos resultados.

La Administración, el *Management* y su tensa relación con los EO

La persistencia de miradas que hacían hincapié en aspectos técnicos en detrimento de procesos sociales más amplios que inciden en la dinámica interna de diferentes configuraciones organizacionales se puede explicar si esta aparente cientificidad se analiza por medio del concepto de ideología (Gantman, 1994). En este sentido, el "huevo de la serpiente" de los albores de los desarrollos teóricos de los EO radica en una cierta indiferenciación respecto de las Ciencias de la gestión y la Administración. Algunos autores incluso llegaron a señalar que ha existido escasa diferenciación entre ambas disciplina (Wood & Kelly, 1978). La literatura del *management* ha abordado las problemáticas de gestión bajo el tamiz de la ideología, legitimando a la vez que coadyuvando a construir la realidad social de acuerdo a la racionalidad de mercado. Resulta paradójico que este origen "espurio" de los EO, más adelante constituyó la razón del abandono de los postulados clásicos de la Administración.

El análisis de la Administración en términos de ideología tiene una larga tradición (Bendix, 1966). Gantman (1994) sostiene que las implicancias de este sesgo no se reducen al énfasis puesto en la resolución de problemas o la prescripción de modelos de acción. A esto debe sumarse los análisis del discurso de la gestión, que arrojaron luz sobre la pretensión de construcción de una realidad social cuyo sustento material puede encontrarse en una "estructura histórica particular de privilegio social" (p. 8). Así, las ideologías gerenciales cumplieron un efecto legitimador a la hora de brindar cursos de acción a entornos organizacionales diversos.

La escasa diferenciación entre los EO y la Administración se debe, según Ibarra-Colado (2006b), a una cierta incapacidad de otorgar un sentido al término "organización", cuestión que nos acompaña hasta nuestros días. La falta de historización de este concepto, sumado a la ausencia de análisis situados, dio lugar a que la racionalidad mercantil capitalista se erija, por simple peso específico, en la grilla de inteligibilidad exclusiva a la hora de definir los parámetros de referencia de lo organizacional. La utilización del término "organización" de manera abstracta tuvo efectos en su caracterización como una ciencia gris o un saber menor (Rose, 1993), puesto que su función primordial se centró en la resolución de problemas prácticos (ofreciendo un *one best way* para todo tipo de organización) más que en la búsqueda de una voluntad de acercamiento a alguna "verdad". Según Ibarra-Colado (2006b, pp. 128-129), la ambigüedad del concepto "organización" tuvo dos efectos principales: por un lado, permitió sustituir términos con fuerte carga valorativa negativa como corporación, monopolio o burocracia. En este sentido, la mala prensa de los aparatos estatales latinoamericanos, que se caracterizaron por atender de manera deficiente las demandas sociales, y los procesos democráticos permanentemente truncados por dictaduras militares, generaron que la burocracia sea entendida en términos de ineficacia, ineficiencia y corrupción. Por otro lado, la acción empresaria en la región, caracterizada por la profusión de monopolios que obstaculizaron un desarrollo capitalista más armónico, generó la desconfianza en los términos monopolio y corporación. Esto tuvo un efecto positivo sobre el desarrollo ulterior de los EO en Latinoamérica cuando, al producirse una suerte de rompimiento paradigmático respecto de la Administración, intentó escapar al rótulo de sirviente del poder, llevando a un despliegue más autónomo y con mayor neutralidad valorativa de la producción académica (como se verá más adelante).

Es necesario insistir en que el origen positivista de la producción de conocimiento en torno al fenómeno organizacional

se explica por la utilización abstracta y general del término organización (Ibarra-Colado, 2006b, pp. 128-129). Esto llevó a que los análisis de configuraciones tan diferentes como ONG, hospitales, escuelas, asociaciones deportivas, iglesias o partidos políticos se realicen bajo un mismo paradigma, haciendo comparables realidades de naturaleza muy diferente. Lo mismo puede decirse de las organizaciones no tradicionales derivadas de estrategias de supervivencia de grupos socialmente desfavorecidos en contextos desiguales, como los negocios informales (Barros & Carrieri, 2015) de ventas y servicios, a menudo localizados en la vía pública y no siempre en espacios privados. Así, el abordaje de los expertos se enfocó en proponer diseños estructurales apropiados de acuerdo a tipos ideales originados en una racionalidad propia de la firma privada.

El sesgo positivista del estudio de las organizaciones tuvo un impacto considerable en el surgimiento de los EO. Muchos de sus precursores salieron de las filas de la Administración, lo que no sólo minó su autonomía, sino que también resultó en que sus teorías representaran "la institucionalización de las soluciones exitosas alcanzadas al enfrentar diversidad de problemas en distintos ámbitos, como son el trabajo, la gestión, los mercados, la tecnología, el medio ambiente y la política, por citar sólo los más relevantes" (Ibarra-Colado, 2006b, p. 135). El peso otorgado a la producción de "recetas" limitó el desarrollo de un discurso autónomo orientado al desarrollo de teorías que desnaturalicen los supuestos del *management*. La confusión entre Administración y EO llevó a que se apunte contra los EO debido a una aparente "esquizofrenia intelectual" (Reed, 1985: 21, citado por Ibarra-Colado, 2006b). Apoyándose en Reed (1985), Ibarra-Colado (2006b) sugiere que los EO son presos de una tensión permanente entre "el orden normativo que prescriben los saberes organizacionales y las realidades que los desmienten todo el tiempo" (p. 135). El carácter esquizofrénico radica en que, por un lado, los EO pretenden ser expresión de los conflictos que encierra la realidad social organizacional, pero por otro, el intento de prescribir normativamente las reglas para encauzar dicho conflicto. En cierto sentido, la acusación contra la Administración de ser más una técnica que una ciencia, se terminó replicando contra los EO.

En el mundo anglosajón, el origen funcionalista de los EO sufre una ruptura a partir de la década del 60 del siglo pasado. Es a partir de ese momento que esta disciplina irrumpe en el contexto latinoamericano (Ibarra-Colado, 2006b, p. 143). Las transformaciones en la realidad social acaecidas en EE.UU, Europa y Latinoamérica supusieron un replanteo del objeto de estudio de los EO. La perspectiva estructuralista del fenómeno organizacional había campeado la disciplina entre los años 1920 y 1960. Esto implicó que las principales preocupaciones se centraran en el análisis de las estructuras organizacionales en términos performativos, es decir, solo en función de los fines a alcanzar. Esta perspectiva comienza a entrar en crisis a partir del auge del constructivismo, la hermenéutica y el humanismo radical. Así, el estudio de las organizaciones derivó en dirigir la mirada hacia verdaderos estudios sociales de la organización, atendiendo a las consecuencias sociales de la vida organizacional (Ibarra-Colado, 2006b). Desde la concepción de la organización en tanto entidad gobernada bajo la voluntad de poder de sus líderes hacia la consideración de los condicionamientos sociales y económicos que penetran la vida organizacional, implicó un verdadero giro en los EO, que pasaron a preocuparse por brindar explicaciones a los fenómenos sociales al interior de las organizaciones (Ibarra-Colado, 1990, p. 12). Veamos con mayor detenimiento este rompimiento paradigmático.

El rompimiento paradigmático de los EO frente a la Administración y el *Management*

La década del 60 constituyó una bisagra en la que la Administración y los EO comenzaron a trazar senderos bifurcados. La tensa relación entre ambas se resolvió a partir del momento en que los EO se convirtieron en la conciencia teórica de la Administración (Ibarra-Colado, 1990: 70). En un proceso de alejamiento de los postulados positivistas, los EO desecharon la insistencia en una cierta progresión en la producción de conocimiento científico que ha caracterizado a las corrientes *mainstream* de la Administración. La sucesión de descubrimientos de nuevos *one best way* para gestionar las organizaciones llevó a la creencia ciega en la posibilidad de desarrollar técnicas cada vez más efectivas para mejorar la performance organizativa.

En la década del 60 del siglo pasado, los EO logran destronar a la racionalidad como supuesto último que fundamentaba los estudios de la Administración (Nogueira, 1993). Apelando a los análisis posestructuralistas, los EO se posicionaron a partir de posturas en las que la performance no forma parte de sus claves de análisis. Incluso autores como Fournier y Grey (2000) adscriben a las tesis antiperformativas, señalando que el pensamiento administrativo clásico se basó en la búsqueda de los medios adecuados para lograr eficiencia y productividad. En cambio, los EO pueden considerarse como una disciplina de carácter eminentemente reflexivo, al cuestionar los supuestos epistemológicos y ontológicos de la Administración tradicional (Gantman, 2017, p. 6).

Actualmente, los EO se enfrentan al desafío de interpretar la gestión en tanto práctica social, atendiendo a las consecuencias

  © RAE | São Paulo | V. 60 | n. 2 | mar-abr 2020 | 84-92
ISSN 0034-7590; eISSN 2178-938X

del diseño organizacional en términos más amplios. Si la Administración clásica ha sido cómplice de la racionalidad burocrática y mercantil, los EO deberán incorporar gramáticas de acción diferentes, como la comunitaria y la solidaria (Ibarra-Colado, 2006b). Dicho de otra manera, se trata de procurar estudiar al fenómeno organizacional y sus efectos societales así como los impactos societales sobre la vida organizacional. Veamos pues cuáles fueron las principales líneas de indagación que emergieron a partir del rompimiento paradigmático de los EO respecto de la Administración. Algunas de las líneas que se pueden rastrear de manera temprana en la región contemplan aproximaciones dentro de la óptica planteada anteriormente:

1. Una perspectiva de corte normativo enfocada en los modelos estatales analizados dentro de la línea burocrática clásica weberiana, que mezcla elementos tomados del derecho y de la administración pública.

2. Una línea de trabajo bastante explorada con relación a temas organizacionales ligados al desarrollo, particularmente en el ámbito de las ONG internacionales y organismos estatales. Estos trabajos se originaron en la literatura técnica de organizaciones internacionales de desarrollo (ONG) y organismos multilaterales durante los años 70, como parte de los procesos de intervención y de ayuda asistencial a los países de la región; estas organizaciones llegaron a tener un peso considerable en muchos lugares dado el volumen de sus recursos y la influencia que irradiaban mediante su gestión organizacional y los proyectos que realizaban. Dentro de esta misma temática, pero con orientaciones ideológicas distintas, se puede ubicar a la literatura organizacional desarrollada posteriormente por entidades como la Cepal que se orientaba al fortalecimiento de las organizaciones y gobiernos locales, con un enfoque eminentemente económico. Igualmente podemos conectar la literatura del *New Public Management* introducida por los organismos multilaterales y la academia a partir de los años 90, enfocada en demostrar la ineficiencia de las organizaciones públicas del modelo de bienestar y la necesidad de reorientarlas hacia los modelos de eficiencia y resultados promovidos por las teorías neoliberales de recorte del Estado. Esto incluyó abordajes legitimadores del naciente concepto del tercer sector que reivindicaba la eficiencia y la promoción de la participación de la sociedad a través de las denominadas organizaciones de la sociedad civil y su representación en las ONG locales, ahora reconvertidas en mecanismos de ejecución de políticas públicas, bajo un enfoque eminentemente neoinstitucional.

3. Una perspectiva de multidisciplinariedad para abordar el estudio de la Administración en América Latina, que partía del principio de la necesidad de comprender la especificidad de la región para desarrollar organizaciones y modelos administrativos propios, sin caer en la dependencia de los modelos anglosajones; estos trabajos, que cuestionaban la idea de la Administración como ciencia y unieron diversos esfuerzos de académicos de universidades latinoamericanas con la denominada escuela de Montreal, planteaban la necesidad de poner al individuo como centro de las preocupaciones organizacionales, requiriendo el estudio del ser humano en sus dimensiones biológicas, psíquicas y sociales y combatiendo el abordaje conductista predominante en las organizaciones y el *management* clásico (Echeverry, Chanlat, & Dávila, 1992).

4. Una perspectiva sociológica, basada en el pensamiento de Ramos (1958, 1983) sobre la racionalidad instrumental en el *management* clásico, la cual busca desmarcarse de la concepción funcionalista de la organización y sobreponerse a la reducción sociológica apelando a una conciencia crítica de la realidad latinoamericana.

5. Una perspectiva antropológica de la industria y las organizaciones productivas, bastante incipiente y difusa, representada básicamente por los impactantes trabajos de Guigo (1994) sobre empresas Argentinas en los 80 y publicados en Francia. Actualmente se evidencian trabajos locales desarrollados por autores latinoamericanos aunque en una perspectiva bastante ecléctica muy marcada por los estudios clásicos anglosajones sobre cultura organizacional.

6. Una perspectiva que parte del estudio de los movimientos sociales en Brasil, desarrollada durante las décadas del 80 y 90, que fue a contramano de las corrientes dominantes en los EO brasileros con el fin de adoptar una verdadera postura *anti-management*, apoyada a su vez en una tradición crítica de los EO que precedió incluso a la de los países centrales (Misoczky, Flores y Goulart, 2015). Las enseñanzas que dejó el estudio de las formas organizativas desplegadas por estos movimientos centrados en la protección de medioambiente ayudaron al despliegue de propuestas de organización de las luchas sociales que requirieron una nueva batería conceptual para comprender los EO desde una mirada alternativa.

© RAE | São Paulo | V. 60 | n. 2 | mar-abr 2020 | 84-92
ISSN 0034-7590; eISSN 2178-938X

7. Los estudios sobre historia empresarial en América Latina, que comprenden una variada línea de trabajo en la que se mezclan las biografías de empresarios, la historia del desarrollo empresarial en general y de empresas en particular en los países, con una fuerte influencia del método historiográfico en algunos casos y del análisis sociológico en otros. Dentro de estos trabajos vale la pena resaltar esfuerzos de caracterización del impacto de las empresas en la cultura regional de los países (p.ej.: el sector textil en ciertos pueblos de Colombia) (Arango, 1991) (Dávila, 2003).

CONCLUSIONES

Sin desmerecer la influencia de estructuras y procesos de carácter societal que afectan el devenir de las realidades organizacionales, es necesario indagar en torno a la mutua interdependencia entre lo que acontece dentro y fuera de las fronteras organizacionales. En palabras de Rodríguez (2007), es preciso un esfuerzo por incorporar a los debates los estudios sociales de la gestión organizacional. Por su parte, la necesidad de territorializar los Estudios Organizacionales ha comenzado a dar frutos con algunos trabajos que apuntan a mirar nuestra realidad con "ojos latinoamericanos", como el caso de Szlechter (2018), que intenta deconstruir la historia "oficial y hegemónica" de los debates sobre el fenómeno organizacional en la Argentina, atendiendo a los desarrollos autóctonos de las formas organizativas sin omitir en los análisis la incorporación de esquemas conceptuales de Europa y los Estados Unidos en el marco de relaciones de poder geopolíticas y económicas marcadamente asimétricas. En la misma línea, en la actualidad han aparecido diversos intentos por pensar el conocimiento sobre organizaciones en países de América con una orientación crítica y autónoma (Misoczky, 2017; Paula, Maranhão, Barreto, & Klechen, 2010) y al mismo tiempo decolonial (Faria, 2013). A pesar de estos esfuerzos, en la mayor parte de la literatura regional rigen análisis de tipo genérico acerca del conocimiento organizacional en América Latina que ignora las múltiples y relevantes especificidades de cada uno de los países de la región (González-Miranda, Ocampo-Salazar, & Gentilin, 2018). Por ejemplo, el conocimiento sobre organizaciones y gestión en Argentina tiene peculiaridades (Gantman & Rodrigues, 2008) en relación a Brasil, donde por cierto existe una vasta comunidad organizada en el área de Estudios Organizacionales (Crubelate, 2005; Rodrigues & Carrieri, 2001).

Todo estudio que pretenda mostrar una perspectiva decolonial y emancipadora de la realidad social organizacional deberá, por cierto, incluir en sus análisis una mirada reflexiva que desnaturalice el sentido común ortodoxo que parte de las preocupaciones que aquellos que, a la sazón, detentan el poder en las organizaciones. Así, la perspectiva de los que han sido invisibilizados deberá tenerse en cuenta, aun cuando esta escape a los análisis performativos, donde la eficacia organizacional es la variable "sagrada". Asimismo, los análisis sobre las invisibilizaciones deben analizarse de un modo más complejo, no sólo desde un punto vista homogeneizador con respecto a la figura de la colonialidad, sino que además deben trazarse las grietas internas que potenciaron y marcaron desigualdades en el proceso de la colonialidad de América Latina (Berth, 2018), para entender la reproducción de categorías raciales, de género y étnicas (Cardoso, 2014; González & Hasenbalg, 1982), que reflejan la reproducción discursiva en los procesos de ocupación de espacios de organización, que se refieren a una gestión masculina hegemónica y blanca (Carrieri, Diniz, Souza, & Menezes, 2013). Por ello, es necesario problematizar sobre los lugares de habla y los análisis del discurso (Ribeiro, 2018) producidos a partir de la colonialidad del saber y el poder.

Por otra parte, se hace necesario dejar de lado los análisis en torno a problemáticas que parecen nacidas de un "repollo" o un "col" y mostradas de forma ahistórica y descontextualizada. Si en algún momento hubo un interés especial por estudiar la cultura organizacional de las grandes firmas de los países desarrollados, esto no se debió a la ocurrencia de los investigadores de las grandes casas de estudio norteamericanas, sino que fue consecuencia de las grandes reestructuraciones (fusiones, adquisiciones, reingenierías) de la década del 70 y 80, que implicó que los empleados se deban adaptar a las culturas de las firmas que adquirían los paquetes accionarios de otras empresas. A su vez, se hace necesario comprender el impacto de las regulaciones de los mercados laborales para dar cuenta de las mutaciones en la organización del trabajo. No se puede hablar de *lean production* y trabajo en red como nuevas configuraciones organizacionales sin dar cuenta de los procesos de desregulación laboral que sufrieron nuestros países a partir de la irrupción de los modelos económicos neoliberales. Por último, una perspectiva que se pretenda crítica en el sentido reflexivo, decolonial y emancipador del término no puede restringirse a una actitud meramente denunciadora de la realidad capitalista que afecta negativamente a nuestras organizaciones. Si el capitalismo, en todas sus fases desarrollo histórico, necesitó apelaciones al bien común para legitimarse (Boltanski & Chiapello, 2002), es perentorio el desarrollo de estudios que convoquen a la búsqueda de formas y configuraciones organizacionales cuyos objetivos no estén centrados en la razón instrumental y en formas

individualistas de socialización sino en proyectos liberadores que abonen a la construcción de lazos sociales y acciones que partan de proyectos colectivos.

Para concluir, es importante señalar que las agendas locales o autónomas de los EO en América Latina siempre estarán atravesadas por factores externos desde el centro a nivel macro, por lo que es necesario revisar su impacto en la región desde el punto de vista organizacional. Dentro de estos factores externos, podemos identificar dos que desde nuestro punto de vista son los más relevantes: 1) El final de la globalización tal como la concebimos y la consecuente aparición de una agenda bilateral, con la construcción de bloques económicos ante la emergencia de barreras comerciales, como el caso del Brexit. 2) La aparición de populismos de derecha e izquierda, con sus diferencias y matices a nivel mundial, que ponen en jaque al neoliberalismo tal como lo conocemos y cuya transición y defensa se ha iniciado en América Latina por parte de la extrema derecha, específicamente en Chile, Bolivia y Ecuador. Consideramos necesario pues, proponer una agenda de los EO propia de la región, extendiendo una invitación a integrar un verdadero programa de investigación entre los productores de conocimiento de los EO en la región en el contexto actual. En este sentido, las líneas de análisis de Dussel e Ibarra-Colado (2006), sobre la globalización y el impacto en la organización, deberían reescribirse.

REFERENCIAS

Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, *44*(3), 20-29. doi: 10.1590/S0034-75902004000300003

Aparicio, F. R., Silverman, S. C., & Aparicio, F. R. (Eds.). (1997). *Tropicalizations: Transcultural representations of latinidad*. Hanover, USA: University Press of New England.

Arango, L. (1991). *Mujer, religión e industria: Fabricato 1923-1982*. Medellín, Colombia: Ed. Universidad de Antioquia.

Barros, A., & Carrieri, A. D. P. (2015). O cotidiano e a história: Construindo novos olhares na administração. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, *55*(2), 151-161. Doi: 10.1590/S0034-759020150205

Bendix, R. (1966). *Trabajo y autoridad en la industria*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.

Berth, J. (2018). *O que é empoderamento*. Belo Horizonte, MG: Letramento.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Akal.

Cardoso, C. P. (2014). Amefricanizando o feminismo: O pensamento de Lélia Gonzalez. *Revista Estudos Feministas*, *22*(3), 965-986. doi: 10.1590/S0104-026X2014000300015

Carrieri, A. P. (2014). As gestões e as sociedades. Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, *1*(1), 21-64. doi: 10.25113/farol.v1i1.2592

Carrieri, A. P., Diniz, A. P. R., Souza, E. M., & Menezes, R. S. S. (2013). Gender and work: Representations of femininities and masculinities in the view of women Brazilian executives. *BAR-Brazilian Administration Review*, *10*(3), 281-303. doi: 10.1590/S1807-76922013005000002

Crubelate, J. M. (2005). Estudos organizacionais no Brasil: Do futuro que queremos e do futuro que teremos. *Cadernos EBAPE.BR*, *3*(4), 1-4. doi: 10.1590/S1679-39512005000400014

Dávila, C. (2003). *Empresas y empresarios en la historia de Colombia: Siglos XIX-XX: una colección de estudios recientes* (Vol. 1). Cali, Colombia: Grupo Editorial Norma.

Dussel, E., & Ibarra-Colado, E. (2006). Globalization, organization and the ethics of liberation. *Organization*, *13*(4), 489-508. doi: 10.1177/1350508406065852

Echeverry, R., Chanlat, J. F., & Dávila, C. (Eds.). (1992). *En búsqueda de una administración para América Latina: Experiencias y desafíos*. Cali, Colombia: Ed. Universidad del Valle.

Engwall, L. (1996). The Vikings versus the world: An examination of Nordic business research. *Scandinavian Journal of Management*, *12*(4), 425-436. doi: 10.1016/S0956-5221(96)00014-0

Faria, A. (2013). Border thinking in action: Should critical management studies get anything done? In V. Malin, J. Murphy, & M. Siltaoja (Eds.), *Getting things done* (Dialogues in Critical Management Studies, Vol. 2, pp. 277-300). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Fournier, V., & Grey C. (2000). At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, *53*(1), 7-32. doi: 10.1177/0018726700531002

Gantman, E. (1994). *La evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.

Gantman, E. (2002). *La creación de conocimiento administrativo en la República Argentina: Reflexiones sobre el desarrollo de la investigación en management en universidades argentinas (1995-2000)* (Documento de trabajo nº 81). Buenos Aires: Universidad de Belgrano.

Gantman, E. (2017). En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies). *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, *20*, 15-33.

Gantman, E., & Rodrigues, C. (2008). Notas sobre la evolución del conocimiento administrativo en la República Argentina y su comparación con el caso español (1913-2007). *Cadernos EBAPE.BR*, *6*(4), 2-22. doi: 10.1590/S1679-39512008000400002

González, L, & Hasenbalg, C. (1982). *Lugar de negro*. Rio de Janeiro, RJ: Marco Zero.

Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C. A., & Gentilin, M. (2018). Organizational studies in Latin America: A literature review (2000-2014). *Innovar*, *28*(67), 89-109. doi:10.15446/innovar.v28n67.68615

Guigo, D. (1994). *Ethnologie des hommes des usines et des bureaux*. Paris: L'Harmattan.

Hoyo, A. (1922). *La organización científica del trabajo y la producción y el problema obrero*. Buenos Aires, Argentina: Rina.

ISSN 0034-7590; eISSN 2178-938X

Ibarra-Colado, E. (1990). Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales: Hacia la reformulación del paradigma organizacional. *Sociología del Trabajo*, (10), 69-96.

Ibarra-Colado, E. (2006a). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, *13*(4), 463-488. doi: 10.1177/1350508406065851

Ibarra-Colado, E. (2006b). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. In E. De la Garza (Coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques* (126-157). Barcelona, España: Anthropos.

Ibarra-Colado, E. (2007). Organizational literature, Latin America. In S. Clegg & J. Bailey (Eds.), *International encyclopedia of organization studies* (1128-1133). Londres, UK: Sage.

Ibarra-Colado, E. (2008). Is there any future for critical management studies in Latin America? Moving from epistemic coloniality to `trans-discipline'. *Organization*, *15*(6), 932-935. doi: 10.1177/1350508408095822

Luci, F. (2016). *La era de los managers: Hacer carrera en las grandes empresas del país*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Mignolo, W. (2008). *The idea of Latin America*. London, UK: Blackwell.

Mignolo, W. (2011) *The darker side of Western modernity: Global futures, decolonial options*. London, UK: Duke University Press.

Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, *47*(1), 39-48.

Misoczky, M. C., Flores, R K., & Goulart, S. (2015). An anti-management statement in dialogue with critical Brazilian authors. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, *55*(2), 130-138. doi: 10.1590/S0034-759020150203

Nogueira, R. M. (1993). La teoría de la organización y el destronamiento de la razón. *Revista OIKOS*, *1 (1), septiembre, 12-16*.

Palacios, A. (1922). *La fatiga y sus proyecciones sociales*. Buenos Aires, Argentina: Rosso.

Paula, A. P. P. de, Maranhão, C. M. S. de A., Barreto, R. de O., & Klechen, C. F. (2010). A tradição e a autonomia dos estudos organizacionais críticos no Brasil. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, *50*(1), 10-23. doi: 10.1590/S0034-75902010000100002

Ramos, A. G. (1958). *A redução sociológica*. Rio de Janeiro, RJ: Tempo Brasileiro.

Ramos, A. G. (1983). *Sociologia e a teoria das organizações: Um estudo supra partidário*. Santos, SP: Editora Leopoldianum.

Reed, M. (1985). *Redirections in organizational analysis*. Londres, UK: Tavistock.

Ribeiro, D. (2018). *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte, MG: Letramento.

Rodrigues, S. B., & Carrieri, A. D. P. (2001). A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, *5*(ESP), 81-102. doi: 10.1590/S1415-65552001000500005

Rodríguez, C. F. (Ed.) (2007). *Vigilar y organizar: Una contribución a los critical management studies*. Madrid, España: Siglo XXI.

Rose, N. (1993). Government, authority and expertise in advanced liberalism. *Economy and Society*, *22*(3), 283-299. doi: 10.1080/03085149300000019

Szlechter, D. (2013, mayo). La emergencia de la comunidad gerencial en la Argentina: Una mirada comparativa. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 5,3-46.

Szlechter, D. (Coord.). (2018). *Teorías de las organizaciones: Un enfoque crítico, histórico y situado*. Los Polvorines, Argentina: Ediciones UNGS.

Wood, S., & J. Kelly. (1978). Towards a critical management science. *Journal of Management Studies*, *15*(1), 1-24. doi: 10.1111/j.1467-6486.1978.tb00906.x

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

La conceptualización y el enfoque teórico-metodológico, así como la revisión teórica (encuesta de literatura) fueron realizados por Diego Szlechter, Leonardo Solarte Pazos, Jorge Feregrino, Juliana Teixeira y Pablo Isla Madariaga. Finalmente, la redacción y la revisión final fueron realizadas por todos los autores.